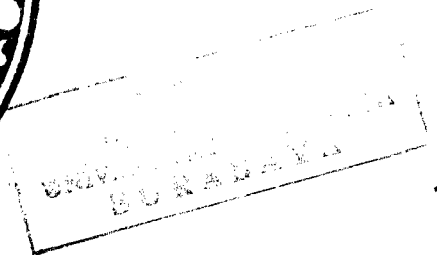


**TINJAUAN DAN ANALISIS
PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (HRA)
UNTUK PENGENDALIAN AKTIVITAS
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (HRD)
(STUDI KASUS PADA STIE PERBANAS SURABAYA)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI**



DIAJUKAN OLEH

FREDDY INDRAWAN

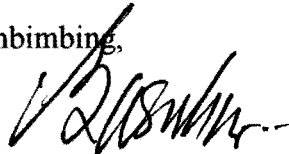
No. Pokok : 049314429

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Surabaya,15/01/01.....


Disetujui dan Siap Diuji

Dosen Pembimbing,



Drs. BASUKI, M.Com.(Hons), Ph.D., Ak

NIP. 131 558 571



SKRIPSI
TINJAUAN DAN ANALISIS
PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (HRA)
UNTUK PENGENDALIAN AKTIVITAS
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (HRD)
(STUDI KASUS PADA STIE PERBANAS SURABAYA)

DIAJUKAN OLEH:
FREDDY INDRAWAN
No. Pokok: 049314429

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

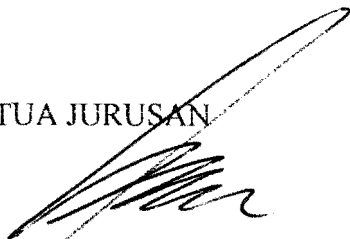
DOSEN PEMBIMBING



DRS. BASUKI M. Com. (Hons). Ph.D., Ak

25/01/01
Tanggal

KETUA JURUSAN



DR. MUSLICH ANSHARI, SE., M.Sc., Ak

18-06-2001
Tanggal

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia menjadi sangat berharga dikarenakan adanya kandungan intelektual yang dimiliki oleh sumber daya manusia, yaitu akumulasi pengetahuan dan keahlian individu yang menjadi sumber inovasi dan regenerasi. Kemampuan intelektual yang menonjol akan segera nampak pada organisasi yang berbasis pengetahuan, diantaranya adalah Perguruan Tinggi.

Pengendalian perlu dilakukan atas aktivitas pengembangan tenaga edukatif agar sesuai dengan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan Perguruan Tinggi. Kajian HRA berupaya menelaah permasalahan ini dengan mengemukakan tiga hal, *pertama*, pengeluaran atas aktivitas pengembangan tenaga edukatif adalah pengeluaran modal karena memberikan manfaat pada masa depan. *Kedua*, produktivitas kinerja tenaga edukatif akan mempengaruhi nilai tenaga edukatif tersebut pada Perguruan Tinggi. *Ketiga*, nilai posisional dari investasi yang dilakukan Perguruan Tinggi pada peran tenaga edukatif yang diharapkan Perguruan Tinggi perlu dipertimbangkan dari kemungkinan terjadinya *turn-over*. Dari tiga sudut permasalahan ini ruang lingkup HRA meliputi yaitu pengakuan sumber daya manusia sebagai aset dengan konsep biaya historis (*Human Resource Cost Accounting*), pengukuran atas nilai ekonomis sumber daya manusia (*Human Value Accounting*) dan pengukuran atas biaya pengganti posisional dan pribadi (*Human Resource Replacement Cost*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana HRA dapat diterapkan dalam kebijakan akuntansi pada STIE Perbanas Surabaya untuk pengendalian aktivitas pengembangan tenaga edukatif. Metode penelitian yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini adalah *Case Study*. Studi kasus berdasarkan pada teknik-teknik yang sama dengan kelaziman yang ada pada strategi historis, tetapi dengan menambahkan dua sumber bukti yang biasanya tidak termasuk dalam strategi historis maupun eksperimental, yaitu observasi dan wawancara. Pemilihan metode studi kasus juga didasarkan pertimbangan bahwa terdapat sedikit peluang untuk mengontrol peristiwa-peristiwa yang akan diselidiki pada fenomena kontemporer dalam kehidupan nyata.

Melalui metode penelitian studi kasus dalam penelitian ini dikemukakan, bahwa efektivitas penerapan HRA akan sangat bergantung pada bagaimana pengendalian terhadap tenaga edukatif itu dilakukan, dan terhadap faktor-faktor organisasional lain yang dapat mempengaruhi apakah HRA cukup tepat diterapkan. Faktor-faktor organisasional yang patut dikaji adalah intensitas tenaga kerja, struktur penugasan yang dihadapi tenaga edukatif pada STIE Perbanas Surabaya, filosofi pengelolaan yang diterapkan STIE Perbanas Surabaya, tingkat perhatian manajemen STIE Perbanas Surabaya pada aspek-aspek personal dalam pengelolaan tenaga edukatif, serta tujuan dan *reward* STIE Perbanas Surabaya atas aktivitas pengembangan tenaga edukatif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan penerapan HRA pada STIE Perbanas Surabaya dapat efektif diterapkan pada aspek pengukuran nilai tenaga edukatif dan biaya historis atas pengembangan tenaga edukatif sebagai aset STIE Perbanas Surabaya. Sedangkan konsep biaya pengganti atas pengembangan tenaga edukatif belum efektif untuk diterapkan di STIE Perbanas Surabaya.